

ACTA TERCERA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PRIMER CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS CENTRES QUE PERTANYEN A LES XARXES D'INTERNAMENT I DE CENTRES I SERVEIS SANITARIS D'ÀMBIT D'ATENCIÓ PRIMÀRIA D'UTILITZACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA AMB ACTIVITAT CONCERTADA AMB EL SERVEIS CATALÀ DE LA SALUT

Per part de les representants socials:

Comissions Obreres (CCOO)

Titulars: Cristina Cruz Mas, Javier Sobrino Martínez, Susagna Ribas Ros, Ascensión Rodríguez, David Ricard Jordana i Aurelia González-Palacios Paino.

Suplents: Josep Maria Yagüe Polo, Cristina Martínez Nieto, Feli Montferrer Gayan, Teresa Calderón Romero i Margarita Capitán Martín.

Assessora: Maria Carmen Navarro Soberbio i Juan Antonio Vázquez.

Unió General de Treballadors (UGT)

Titulars: Pilar Ramiro Gómez, Rosa María Pérez Bernalte, Nelly Pérez Rodríguez, Alex Trullàs Manonelles i Judith Extremera Ortega.

Suplents: Ismael Arjona Subirana, José Manuel Aliste Solís, Petra xxx Arias i Agustí Jové Subirana.

Assessors: Montserrat González Ruíz i José Manuel Domínguez Lozano.

Metges de Catalunya (MC)

Titulars: Jordi Cruz Llobet i Xavier Lleonart.

Suplent: Carmen Bruno i Teresa Aberasturi.

Assessora: Teresa Blasi Gacho i Jordi Capdevila.

Sindicat d'Infermeria (SATSE)

Titulars: Xesca Martín Gómez.

Suplent: Montse Escolar Guillén i Carlos Augusto Toribio Laínez

Assessors: Jesús Carlos García Reig i Rosa María Famadas Lifante.

Per part de les representacions patronals:

Unió Catalana d'Hospitals (La Unió)

Titulars: Xavier Baró i Escales, Joan Maria Adserà Gebelí, Joan Grané, Angel Almansa Barra, Josep Vidal Negre, Jordi Nonell i Joaquin Viadiella.

Suplents: Héctor Cantero Carrascosa, Marta Borràs i Balmes, Josu Sobrino García, Laura García Gálvez i Josep Antoni Nin.

Assessors: Paco Carretero Palomares i Enric Mangas

Consorti Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS)

Titulars: Alicia García, Carles Pla, Roser Casas Agut, Jordi Alsina i Manel del Castillo.

Suplents: Teresa Puigoriol Tomas i Pilar Rol.

Assessors: Francesc José Maria i Albert Moreno.

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES)

Títular: Jaume Lluís i Claverol.

Suplent: Elena de la Campa Alonso.

Assessor: José Antonio Fernández Bustillo.

President i secretària: José Antonio Gómez Cid i Luisa Alfonso Rodríguez

Al Servei Territorial del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, es reuneix a les 16h00' del dia 12 de novembre de 2014, a les dependències dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació, al carrer Albareda, 2-4, de Barcelona, la Comissió Negociadora del Conveni

Obre la sessió el president manifestant que la representació empresarial vol introduir una qüestió prèvia sobre la proposta que ha fet arribar per correu electrònic a la representació social.

La representació empresarial manifesta que la proposta no l'han fet de manera presencial totes les part i pot haver-hi algun error, ja que han anat introduint el que entre ells s'han fet arribar per correu electrònic. Volen aclarir que la referència que en l'esmentada proposta es fa a l'article 42, dels permisos retribuïts per anar al metge, no s'ha de tenir en compte el segon paràgraf, que no s'ha de considerar com ferm, l'han de valorar.

El president pregunta si tothom ha rebut la resposta a la qüestió que tal com s'havia quedat a la sessió anterior es formularia a la Funció Pública, per tal d'aclarir el tema de l'àmbit funcional. A la vista de la resposta facilitada des de Funció Pública, en aquesta taula, sembla doncs que no hi ha cap element que interfereixi en aquesta negociació.

Pregunta també si s'ha rebut l'acta de la sessió anterior i es lliura en aquest moment l'acta primera, amb les esmenes que les parts han fet arribar per correu electrònic, signada pel president i secretària.

Recorda el president que la sessió anterior va finalitzar amb la manifestació de la representació social de que no es recollien les propostes que ells havien fet arribar, i pregunta si aquesta part (representació social) ha valorat la nova plataforma de la representació empresarial.

La representació social demana un recés per tal de valorar conjuntament la nova plataforma.

Després del recés, la representació social de manera conjunta manifesta:

- Referent al descompte del 5% de la retribució salarial no s'accepta. Es proposa la seva recuperació.
- Respecte al tema de garantia porten una proposta de redactat que donarien trasllat a la representació empresarial. Aquesta proposta bàsicament recull que el Conveni hauria de respectar tots els pactes fets a nivell local sense cap mena de limitació.
- Volen partir del 7è conveni pel que fa a les hores de jornada per a tots els grups professionals.

- A la DPO no volen tenir en compte l'absentisme ni la seva vinculació a l'equilibri pressupostari.
- Reconeixement i regulació dels solapes de tot el personal que ha de fer relleus a l'assistència.
- Demanen equiparació de tot el personal de primària als seus homòlegs a hospitals.
- Creuen imprescindible la regulació de la jornada i descansos, així com els permisos i festius de tot el personal sanitari (en la proposta patronal, no regulada)
- Supressió de l'article 27 (que fa referència al preu de l'hora ordinària) o, en tot cas, definir aquest preu com el que realment és, la suma de TOTS els conceptes retributius.

Pregunta el president si han quedat clares les manifestacions de la representació social.

La representació empresarial demana un recés.

Després del recés la representació empresarial manifesta que han mirat els diferents punts i molts ja estan aclarits en la primera plataforma.

- La garantia està recollida a l'article 12.2.
- Pel que fa a la jornada, entenen que no poden parlar de reduccions de jornada, sobretot en grups professionals que no l'han vist augmentada.
- A la disposició transitòria primera l'absentisme no està vinculat a la retribució variable. No consideren que es pugui considerar la no vinculació de les DPO a equilibri pressupostari.
- En quant a la progressió del SIPDP es tracta d'un tema d'organització de les empreses, és una qüestió de la Mesa Sectorial.
- El tema dels solapes està al conveni socio-sanitari, per tant, les empreses que ho vulguin suprimir ho haurien de sol·licitar a la Comissió Paritària.
- En quant a l'equiparació de l'atenció primària amb el personal hospitalari ja han incorporat el pas de 2.000 euros de variable a fix en grup 1.
- La jornada i els descansos: consideren que la jornada recollida a l'Estatut Marc és suficient. Per altra banda diuen que hi ha una clàusula al redactat del Conveni conforme els canvis en la situació actual hauran de ser fiscalitzats per la Comissió Paritària i que això no ho volen canviar "per raons òbvies que tots coneixem".
- La resposta a l'article 27 ja està recollida a la plataforma.

Des de MC es recorda la diferenciació semàntica entre fiscalitzar (sotmetre les decisions a un examen minuciós; però sense poder de decisió) i autoritzar (permetre legalment realitzar aquella cosa; amb poder de decisió). Finalment MC recorda que deixant-ho tal com està els permisos i els festius del personal sanitari no estarien regulats ni pel conveni ni per l'Estatut Marc (ja que només li afecta la secció primera del capítol X (jornada i descansos) i no pas la secció segona (jornades parcials, festes i permisos))

La representació empresarial respon que ja està recollit a l'Estatut Marc, i dona suficient cobertura, ja que s'estableix una jornada i es manté en els supòsits en que ja està regulat.

La representació social demana un recés.

Després del recés manifesta la representació social que les patronals haurien de valorar l'esforç de la part social a la seva proposta que per primera vegada ofereix la total unanimitat dels sindicats que són a la mesa negociadora, i la força que tindria un conveni subscrit per tots els sindicats presents davant de qualsevol institució. No només pel tema de la pau social sinó per l'estalvi que suposa obtenir la conformitat de tots, només això ja justificaria que les patronals realitzaren una millora a les seves propostes, però és important contestar els diferents punts:

- Clàusula de garantia dels pactes d'empresa: el seu redactat és insuficient. S'hauria de recollir a l'article 10 per tal d'evitar l'absorció i compensació pel conveni de les millores pactades a les empreses, però a més, s'ha de garantir que la pervivència d'aquestes millores coetàniament al conveni. És essencial la garantia, no retallarem per conveni el que han millorat els centres.
- Respecte a la retribució salarial, a tot el sector públic esta prevista una millora per l'any vinent, per exemple el retorn de les pagues dobles als estatutaris, reduccions de jornada per dies de lliure disposició, etc. No és agosarat entendre que la concertada pot accedir a millores igual que han aplicat totes les retallades. Continuem demanant: la recuperació del 5% i no vincular la DPO a l'equilibri financer perquè és un invent de les empreses, no és lògic, el treballador amb el seu esforç no pot incidir a l'equilibri financer que depèn íntegrament dels gestors. A més l'afectació de la DPO per grups és diferent i s'ha d'estudiar.
- En el tema del SIPDP entenen que penalitzen dues vegades al mateix col·lectiu, no es pot permetre la congelació de cap nivell. Perquè ens trobaríem amb persones en idèntica situació però amb una doble escala salarial.
- Jornades màximes anuals homogènies per tots els grups, també volem un aclariment del terme "el personal que no s'hagi vist afectat..." més que res per valorar que col·lectiu es pot beneficiar d'una potencial reducció de jornada. Entenem que és possible arribar a acords, sempre que es presenti una proposta realista, la patronal no es pot tancar en banda a parlar de tots els temes rellevants. A més hi ha molts centres que han trobat la fórmula per mantenir les 1.620 hores de jornada al torn diürn.
D'altra banda, desregular la jornada de tot el personal sanitari és un tema de preocupació per un conveni que regula precisament la sanitat concertada. No volem que el tema de la distribució de la jornada sigui un tema que es presti a diferents interpretacions, necessitem una regulació clara i definida amb garanties per a totes dues bandes.
- El tema del solapament/encavalcament del personal sanitari és un tema que existeix, actualment es remunera o es compensa en molts centres i en molts pactes d'empresa. Volem garantir uns mínims al conveni per tal de donar homogeneïtat i garantia a l'iter assistencial.
- Per l'atenció primària exigim l'equiparació de les seves retribucions amb la retribució dels hospitals. No oblidem que amb la reclassificació dels equips, els nous rols, etc., estan incrementant la feina d'uns professionals sense cap retorn ni en condicions laborals ni socials. S'ha d'estudiar el tema i trobar una solució per tal d'equilibrar la situació.
- En relació a l'article 27, la seva redacció actual ignora els complements salarials que el conveni vincula a jornada, és a dir, com potser que el preu hora ordiària sigui la RAF dividida per la jornada quan més endavant trobem que a la

regulació del SIPDP ens marca que es reduirà si es redueix la jornada. Per tal d'aconseguir la coherència del mateix conveni, si es manté el redactat com a mínim el complement de SIPDP no pot quedar condicionat per la jornada, és a dir, que si fas una reducció de jornada el complement SIPDP s'ha de cobrar íntegre, o sinó modificar el redactat de l'article 27 per tal de fer la seva inclusió dins del preu hora ordinària, entenent que no poden excloure els complements salarials del preu d'hora ordinària, quan en el moment que es fan jornades parcials, els complements es redueixen proporcionalment al percentatge de la jornada, la qual cosa és una prova conforme es considera que aquests complements formen part del preu d'hora ordinària.

- Pel que fa al tema de la jornada s'ha de parlar de nombre d'hores, dies de permís, etc., tenim possibilitats si volem avançar cap a una solució equilibrada per tots.

El president manifesta que donat l'estat de la negociació és la crònica d'una història desgraciada. En l'últim conveni SATSE no hi era, van signar UGT i CCOO. Això va ser a l'any 2006. Des de llavors s'ha intentat, inclús amb la signatura de preacords que finalment no van ser signats. La crisi actual no ha ajudat a desbloquejar, sobre tot per les retallades, els recursos econòmics i de personal s'han reduït.

L'ambició que es té en aquest conveni ha costat fins i tot posar-li una abreviatura. Aquest s'ha de veure com un conveni de transició, que permeti les millors condicions en temps difícils.

No es que les peticions de les parts no siguin correctes, però s'ha d'intentar propiciar un acord.

En quant al tema econòmic, pràcticament es finança amb l'erari públic i els pressupostos poden estar prorrogats. Un conveni és tot, no només un tema econòmic. Hi ha altres elements que es poden pactar en ares del ben comú.

Els convenis d'empresa han dispersat el sector, amb condicions diferents per tothom.

Ara mateix hi ha un cert enroc. El que distorsiona la negociació és el tems. Caldria fer un exercici de responsabilitat. En aquests moments hi ha interessos contraposats. SATSE és un col·lectiu perjudicat, més encara que la resta. Per aquest motiu també volen arribar a un acord.

La representació social demana que ofereixen alguna cosa per tal de poder negociar.

El president demana una reunió de portaveus de les diferents representacions per valorar i veure si hi ha elements que facin arribar a una proposta consensuada.

Metges de Catalunya manifesta que no entén per quin motiu s'han de fer reunions amb cada sindicat per separat. Ells proposen que, si cal fer una reunió de portaveus i donat que hi ha un plantejament unitari de tota la part social, aquesta reunió es pot fer amb els portaveus de tots els sindicats alhora.

Aquesta proposta no troba cap altre recolzament.

Recés.

Durant el recés el president es reuneix amb els portaveus de les diferents representacions socials, i després, de cada representació, de manera conjunta amb cada sindicat i els portaveus de la representació empresarial en bloc.

Després del recés el president agraeix la paciència a tots als assistents, però manifesta que era necessari saber quines concessions estaven disposats a fer cada una de les parts. Ara s'ha de donar temps a valorar i donar una resposta. S'han de conjugar les actuals circumstàncies amb els interessos de les parts.

La representació empresarial manifesta que als propers dies establiran contactes amb els agents socials per tal de mirar d'acostar posicions.

MC sol·licita si podran fer arribar a tots els sindicats de la taula una proposta per escrit per tal de poder analitzar-la abans de la reunió.

Les patronals manifesten que ho veuen difícil, però que en tot cas a la propera reunió intentaran que la seva postura compti ja amb els suports suficients.

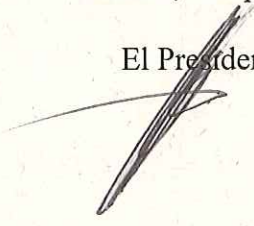
MC comenta que, en ares del "fair-play", fora bo que tothom conegués els termes d'una nova proposta abans d'iniciar la reunió, no fos cas que hi hagués organitzacions que arribin a un acord abans de la reunió i altres arribin a la reunió sense cap mena d'informació.

La representació empresarial manifesta que ells establiran els contactes que els semblin oportuns amb les organitzacions que creguin convenients

Es convoca la propera sessió per al dia 19 de novembre a les 16 hores als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació.

Sense més temes a tractar s'aixeca la sessió a las 22h20 en el lloc i data a dalt indicats, i en proba de la seva conformitat la signen,

El President



La Secretària



MANTENIR L'ARTICULAT DEL CONVENI SOCIO SANITARI, INCORPORANT ELS ARTICLES RELATIUS A L'ÀMBIT DE L'ATENCIÓ PRIMÀRIA QUE ESTABLIA L'EXTINT "VII CONVENI XHUP", I AMB ELS SEGÜENTS CANVIS

Article 1. Parts que el concerten i àmbit funcional

1.1 El present Conveni ha estat concertat per les organitzacions empresarials i sindicals que a continuació es relacionen, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors

- Per part de les representacions sindicals: CCOO, UGT, SATSE, MC
- Per part de les representacions patronals: UCH, CAPSS i ACES

1.2. El present Conveni serà d'aplicació als centres que pertanyen a les xarxes d'internament i de centres i serveis sanitaris d'àmbit d'atenció primària d'utilització pública de Catalunya, concertats amb el Servei Català de la Salut, sempre que no tinguin Conveni col·lectiu propi i que acreditin uns ingressos habituals i continuats superiors al 50% de la seva facturació provinents de l'activitat concertada i/o contractada amb el Servei Català de la Salut.

Article 2.- Àmbit personal

2.2.-

...

Els/les professionals que s'incorporin als centres i institucions afectades per aquest Conveni, en règim de formació especialitzada pel sistema de residència i d'acord amb allò que estableixen els programes nacionals per a cada especialitat, sens perjudici que els sigui d'aplicació la legislació general (en particular el Reial Decret 1146/2006, de 6

d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut) i que percebin els salaris reflectits en els annexos 3, 4, 5, 11 i 12 i el capítol 13 del present Conveni, no els serà d'aplicació la resta d'articles del Conveni.

Article 4. Vigència

El present conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2015, excepte en aquelles matèries en què s'indica una altra data d'entrada en vigor.

Article 5. Durada

Els efectes d'aquest conveni s'extingiran el 31 de desembre de 2016.

Article 6. Denúncia.

La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit i dintre dels tres mesos anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La ultra activitat del present Conveni finalitzarà, com a màxim, el 31/12/2017, o al cap d'un any des de la seva denúncia, en cas que hagi hagut alguna pròrroga. En cas de no haver arribat a un acord de Conveni en dita data, les parts es comprometen a un procés de mediació davant l'Autoritat laboral i, en cas de desacord, als procediments de resolució extrajudicial de conflictes davant el TLC (o organisme què el substitueixi en les seves funcions) a què fa referència l'AIC del 2011.

La denúncia es podrà efectuar a través de qualsevulla de les representacions empresarial o sindical signants del Conveni, i s'haurà de comunicar a les altres representacions i a l'autoritat laboral

Article 12. Garantia

12.1.- Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

12.2.- Així mateix, es respectaran els acords assolits entre les empreses i els representants dels treballadors, sempre que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present Conveni, també considerades en el seu conjunt i còmput anual. En el benentès que aquests acords es respectaran en els estrictes termes i terminis en què es van acordar.

No obstant allò establert al paràgraf anterior, els acords assolits entre les empreses i els seus respectius representants dels treballadors podran ser objecte d'extensió en el temps (pròrroga) si així s'acorda expressament per les parts a nivell de cada Centre. Aquesta extensió, si es produeix, s'haurà de fer per escrit, i haurà d'expressar:

- Termes de la extensió, que podran ser els mateixos o diferents.
- Durada de la extensió.

Article 15. Grups professionals

15.1.- El personal afectat pel present Conveni s'integrarà en un dels grups professionals que assenyalam a continuació:

Grup Professional	Subgrup 1	Subgrup 2	Lloc de Treball	
Grup 1	A	-	1	Metge/esa o farmacèutic/ica especialista
			2	Metge/esa o farmacèutic/ica en formació especialitzada (V)
				Metge/esa o farmacèutic/ica en formació especialitzada (IV)
				Metge/esa o farmacèutic/ica en formació especialitzada (III)
				Metge/esa o farmacèutic/ica en formació especialitzada (II)
				Metge/esa o farmacèutic/ica en formació especialitzada (I)
			3	Metge/esa o farmacèutic/ica no especialista N III
				Metge/esa o farmacèutic/ica no especialista N II
				Metge/esa o farmacèutic/ica no especialista N I
	B	1	1	Graduat/ada Infermer/a especialista (Llevador/a)
			2	Graduat/ada Infermer/a en formació especialitzada (II)
			3	Graduat/ada Infermer/a en formació especialitzada (I)
		2	1	Graduat/ada Infermer/a
			2	DUI especialista (Llevadora)
			3	DUI en formació especialitzada (II) DUI en formació especialitzada (I)
	C	-	1	Llicenciat/ada o Graduat/ada especialista
				Llicenciat/ada o Graduat/ada en formació especialitzada
				Llicenciat/ada o Graduat/ada en formació especialitzada (I)
			2	Llicenciat/ada o Graduat/ada en formació especialitzada
				Llicenciat/ada o Graduat/ada en formació especialitzada (I)
Llicenciat/ada o Graduat/ada en formació especialitzada (I)				
3	Llicenciat/ada o Graduat/ada N III			
	Llicenciat/ada o Graduat/ada N II			
	Llicenciat/ada o Graduat/ada N I			
D	1	Graduat/ada		
	2	Diplomat/ada		
Grup 2	-	-	1	Tècnic /a superior
	-	-	2	Tècnic/a mitjà
Grup 3	-	-	1	Llicenciat/da para assistencial
	-	-	2	Graduat/ada para assistencial
	-	-	3	Diplomat/da para assistencial
Grup 4	-	1	1	Funció administrativa
	-	2	2	Funció d'oficis
Grup 5	-	-	1	Portalliteres
	-	-	2	Subaltern

L'adscripció del personal a qualsevol dels grups professionals anteriors s'indicarà en els rebuts de salaris i es realitzarà sens perjudici d'establir, a cadascun dels grups, els nivells que es considerin convenients d'acord amb els usos i costums de cada centre o institució inclosos en aquest Conveni.

No obstant això, els llocs de treball, amb els seus respectius nivells, queden inclosos en els diferents grups professionals, tal como es detalla a l'annex 1 del present Conveni.

El contingut funcional dels diferents llocs de treball és el que es detalla a l'annex 2 del Conveni, de manera succinta i no excloent.

La nova classificació professional no suposarà en cap cas la pèrdua de nivell retributiu per al personal contractat a l'entrada en vigor del Conveni que sigui requalificat en un grup professional diferent. Si es dóna el cas, a aquest personal li serà garantit el seu nivell salarial actual mitjançant el reconeixement i abonament d'un complement de garantia personal.

L'ostentació del títol d'infermer/a especialista no implicarà l'accés automàtic a un lloc de treball d'especialista. En el seu cas, l'accés s'haurà de produir a través dels sistemes de selecció i/o promoció establerts a les empreses per aquelles places que una norma estableixi l'obligatorietat de l'especialitat per ocupar-les (p.ex. llevadora), o que així hagin estat definides per les empreses en les seves descripcions de llocs de treball.

Tampoc suposarà el dret a la realització automàtica de les funcions corresponents a un lloc de treball especialista ni a percebre cap diferència retributiva.,

L'existència de llocs de treball d'infermer/a ocupats per especialistes en els centres no afectarà negativament a les facultats que assisteixen als/les infermers/es de cures generals, ni al seu desenvolupament professional, ni a l'acompliment de llocs de treball que tinguin la denominació d'especialistes.

A efectes del SIPDP:

L'ostentació d'una especialitat d'infermeria, s'ocupi o no un lloc de treball reservat a un/a especialista, donarà dret, sempre que es compleixin la resta de requisits que estableix el Conveni:

- A l'accés automàtic al nivell A del SIPDP pel transcurs d'un any de prestació efectiva de serveis ininterrompuda en la Institució en la que l'infermer/a especialista estigui contractat/da.
- Pels professionals que ja tinguin acreditat un determinat nivell en el moment d'obtenir l'especialitat, la permanència per accedir als següents nivells es rebaixarà en un any.

Article 16. Ingressos

16.1. Els ingressos de personal, qualsevulla que sigui la modalitat contractual emprada, es consideraran fets a tall de prova i el seu termini no serà superior als períodes següents:

- a) Grups 1 i 2 → 4 mesos
- b) Resta de grups → 1 mes

16.2. Com a excepció a la regla anterior, en els contractes temporals que tinguin des de l'inici una data certa de finalització, el període de prova no podrà ser superior a un terç del període total pactat.

16.3. Si un treballador en els últims dos anys immediatament abans de la seva contractació ha estat prestant serveis a l'empresa en una feina del mateix grup professional (o l'equivalent a la classificació professional del VIIè Conveni XHUP), el període treballat amb anterioritat computarà a efectes de període de prova.

16.4. El període de prova s'haurà de pactar per escrit i, durant aquest, hom podrà rescindir el contracte sense obligació d'avisar prèviament ni indemnitzar.

Article 17. Cessaments

17.1. El personal que cessi voluntàriament haurà de comunicar-ho per escrit a la direcció; en aquest sentit s'estableixen els terminis de preavis següents:

- a) Grups 1 i 2-4 → 1 mes
- b) Resta del personal → 2 setmanes.

17.2. Als qui incompleixin els terminis de preavis convinguts, l'empresa els podrà deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents, l'equivalent diari de la seva retribució per cada dia no donat pel preavis pactat.

Article 18. Canvi de lloc de treball. Canvi de torn. Ascensos.

18.4.- Per cobrir les vacants ..., i tot això independentment del grup de procedència.

Article 22.- Descans periòdic anual (vacances) del personal no sanitari

...

22.5.- El calendari de vacances s'establirà anualment i haurà d'estar elaborat, almenys, amb dos mesos d'anticipació a la data en què s'iniciïn.

La sol·licitud de vacances per part del treballador haurà de ser contestada de forma expressa per part de l'empresa en un termini màxim de dos mesos. L'incompliment

d'aquest termini implicarà l'acceptació per part de l'empresa del període sol·licitat, sempre i quan la sol·licitud no contravingui la reglamentació interna de l'empresa.

Article 27.- Preu hora ordinària

~~El preu hora ordinària en aquest conveni es calcula dividint la retribució anual fixa (salari base i plus conveni) de cada lloc de treball per la jornada anual vigent per a cadascun d'ells.~~

Totes les retribucions que facin referència al preu hora ordinària s'hauran de substituir per la fórmula següent: RAF del treballador (salari base i plus conveni) dividit entre jornada del treballador.

Article 36.- Retribució variable en funció dels objectius (DOP)

Pel personal del grup 1.A, que presta serveis en l'àmbit de l'atenció primària, només romandrà condicionada a l'equilibri pressupostari i financer, la quantia màxima de 3.400,00 Euros. La resta, és a dir, la quantia de 2.000,00 Euros anuals, passen a la retribució anual fixa, incorporant-se al concepte "plus conveni".

Article 42. Permisos retribuïts

...

Afegir un nou supòsit de permís per estades a urgències:

S'assimila a l'hospitalització a efectes d'aquest permís, les estades a urgències de familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent, que siguin superiors a 24 hores. El permís serà pel temps coincident i tindrà una durada màxima de dos dies.

Afegir un nou supòsit de permís pels temps indispensable per assistir a la vista d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en l'àmbit del Sistema Nacional de Salut, prèvia sol·licitud amb antelació mínima de 7 dies i justificació documental.

Article 43.-Excedència especial

Tindrà dret a una excedència especial de fins a 3 anys, amb reserva d'un lloc de treball del seu grup i subgrup professional i, per tant, a la reincorporació immediata a la finalització de l'excedència, el següent personal:

- a) El personal que faci tasques de voluntari (retribuïdes o no) a una ONG.
- b) El personal que realitzi formació o docència vinculada a la seva activitat en el Centre, o que realitzi estudis vinculats amb el seu grup i subgrup professional.

Article 49. Reducció de Jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar

49.1 Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Article 66

...

20 bis.- ... En aquest últim supòsit caldrà un dictamen favorable del metge de l'entitat gestora i/o col·laboradora que gestioni les incapacitats temporals; en cas que la causa ...

Capítol 10 Contractació

Secció 1.- Contractes formatius

Article 67.- Contractes en pràctiques

El contracte de treball en pràctiques es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. La retribució serà com a mínim el 80% o el 95% durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en aquest conveni per a un/a treballador/a que realitzi el mateix o equivalent lloc de treball.
- b. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 20% del nombre de treballadors/es del grup professional corresponent, sempre i quan el grup professional tingui 50 o més treballadors/es.
- c. No es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació amb personal que hagi finalitzat els seu període de formació especialitzada pel sistema de residència.
- d. La Comissió paritària del present Conveni identificarà les ocupacions susceptibles d'utilitzar aquesta modalitat contractual.

Article 68.- Contractes per a la formació i aprenentatge

El contracte per a la formació i aprenentatge es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. No es pot celebrar aquest tipus de contracte per als llocs de treball de mossos (sanitaris, d'oficis o de serveis), peons (sanitaris, d'oficis o de serveis), netejadors/es i, en general, per al personal dels grups professionals 4.2 i 5 d'aquest Conveni.
- b. El personal contractat amb contracte per a la formació no pot superar el 3% de la plantilla de l'empresa, amb un màxim de 25 treballadors/es.
- c. La retribució del/de la treballador/a no serà inferior al salari inferior del grup professional 5 d'aquest conveni, en proporció al temps de treball efectiu.

Secció 2.- Contractació causal

Article 69.- Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

El contracte eventual per circumstàncies de la producció es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. La durada màxima d'aquest contracte serà de 12 mesos en un període de referència de 18 mesos.
- b. El personal contractat amb aquesta modalitat contractual no poden superar el 18% de la plantilla, excepte en el supòsit que el comitè d'empresa i l'empresa expressament pactessin un percentatge superior.

Article 70.- Contractes per obra o servei determinat

El contracte per obra o servei determinat es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. La durada màxima d'aquest contracte serà de 3 anys, ampliables a 1 any més en els següents supòsits:
 - a. En el cas de contractes associats a projectes que contemplin expressament una durada mínima de 4 anys.
 - b. En el cas de contractes associats a convenis amb tercers amb subvenció econòmica de durada mínima de 4 anys.
- b. A la finalització del contracte, si aquest no es converteix en indefinit, el/la treballador/a tindrà dret a percebre, en concepte d'indemnització, les següents quantitats:
 - a. Durant els 3 primers anys, la que marqui la normativa aplicable en cada moment.
 - b. Durant el 4art. any, una quantitat equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar 18 dies de salari per l'any complet de servei.

Article 71.- Contractes de substitució o d'interinitat

El contracte de substitució o d'interinitat es regirà per la normativa aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- a. En els processos de selecció que facin els centres concertats per a la contractació indefinida, la durada dels contractes d'interinitat coincidirà amb el temps que duri aquest procés sempre que, almenys un cop a l'any per cada grup professional, es faci aquest procés de selecció per a la contractació indefinida.

Article 71 bis.- Disposicions comunes

- a. Els contractes realitzats en frau de llei es presumiran celebrats per temps indefinit.
- b. Als efectes d'allò establert a l'article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, les empreses afectades per aquest Conveni que estiguin obligades a contractar persones amb discapacitat, podran acollir-se directament, de forma total o parcial, a l'aplicació d'alguna de les mesures substitutòries, alternativa o simultàniament, que es regulen al Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril i al Decret 322/2011, de 19 d'abril que regula el compliment alternatiu de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat, sense que en cap cas aquest acolliment pugui comportar, de forma directa o indirecta, l'extinció de les relacions laborals prèviament existents a l'empresa

Secció 3.- Contractació a temps parcial

Article 72.- Contractes a temps parcial

El contracte de treball a temps parcial es regirà per les regles següents:

- a. El personal a temps parcial tindrà els mateixos drets que el personal a temps complet i se'l respectaran els límits en matèria de descansos i jornada establerts al Conveni i a la Llei. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts de manera proporcional en funció del temps treballat. Naturalment, si un/a treballador/a ha estat contractat per prestar serveis els caps de setmana no podrà gaudir del descans mínim de dos diumenges al mes previst a l'article 21.3 del conveni.
- b. A tots els efectes, s'entén per vacant aquell lloc de treball que ha estat definit per l'empresa com un lloc de caràcter estable i que no estigui efectivament cobert.
- c. Les empreses vetllaran per l'accés efectiu del personal a temps parcial a la formació professional contínua amb la finalitat d'afavorir la seva progressió i mobilitat professional en iguals condicions que el personal a temps complet.
- d. En cas que la jornada diària sigui inferior a la del personal a temps complet i es realitzi de forma partida serà possible efectuar com a màxim dues interrupcions

de la jornada. Si es pacta la segona interrupció, serà per causes organitzatives raonables i es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa.

- e. Atès que és freqüent que el personal a temps parcial indefinit vulguin ampliar llur jornada, encara que sigui temporalment, s'estableix que en el supòsit que, d'acord amb empresa i treballador/a, un/una treballador/a amb contracte a temps parcial accedeixi temporalment a una relació a temps complet o temps parcial superior al pactat, ja sigui per una substitució d'un/a treballador/a que té dret a reserva de lloc de treball o per qualsevol altra causa que hagués pogut donar lloc a una nova contractació temporal, el seu contracte a temps parcial d'origen quedarà en suspens fins que finalitzi la causa de temporalitat que li ha permès passar a temps complet o parcial superior i, en aquest moment, es reprendrà l'anterior contracte a temps parcial. Aquesta nova jornada temporal en cap cas tindrà la consideració d'hores complementàries.
- f. Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial indefinit s'estableix que tot aquell personal que vulgui passar d'un contracte a temps parcial a un a temps complet o viceversa, o que vulguin ampliar la seva jornada, formularan sol·licitud a l'empresa cada any natural. L'empresa, durant l'any natural següent, quan existeixi una vacant a temps complet que comporti la necessitat d'una nova contractació, l'oferirà a aquell/a treballador/a que, dins dels sol·licitants, sigui del mateix grup professional i reuneixi el perfil i les aptituds i requisits exigits per l'empresa per a la nova contractació, i porti, com a mínim, un any d'antiguitat a l'empresa.

Els anteriors requisits seran d'aplicació en tots els supòsits contemplats a l'article 12.4.e) de l'Estatut dels treballadors.

En aquells centres que, per la cobertura de contractes indefinits, tinguin establert un procediment que compleixi els principis de publicitat, concurrència, mèrit i capacitat, el personal a temps parcial temporal que hi vulgui accedir haurà de concórrer a la corresponent convocatòria pública i d'acord amb les seves bases.

- g. Els canvis de jornada es comunicaran a l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya i a la Tresoreria de la Seguretat Social.
- h. Pel que fa referència a les hores complementàries es tindran en compte les següents particularitats:
1. El nombre d'hores complementàries exigibles que es poden pactar en contracte no pot excedir del 60% del nombre d'hores ordinàries objecte del contracte.
 2. En cas de contractes a temps parcial de durada indefinida i amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresa podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense que pugui excedir del 30% de les hores ordinàries objecte del contracte, i que no computaran a efectes dels percentatges d'hores

complementàries pactades a què fa referència l'apartat anterior. En el ben entès que la negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

3. La suma d'hores ordinàries i complementàries (ja siguin les exigibles com les voluntàries) no pot excedir de la jornada màxima establerta en aquest Conveni.
4. La Direcció del centre podrà distribuir les hores complementàries respectant les següents condicions:
 - 4.1 Dins de cada any natural i primer trimestre de l'any següent, el total d'hores complementàries pactades podran ser distribuïdes per la direcció en funció de les necessitats del centre.
 - 4.2 En cap cas es podran transferir més enllà del primer trimestre de l'any següent les hores complementàries no realitzades dins del corresponent any natural.
 - 4.3 El/la treballador/a haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades, amb un preavís de 3 dies, llevat de peremptòria i imprevisible necessitat.
5. El personal a temps parcial que realitzi hores complementàries podrà sol·licitar la consolidació, a la seva jornada de treball ordinària pactada, del 50% de la mitjana anual d'hores complementàries realitzades en un període de dos anys, comptats des de l'inici de la vigència del seu contracte, o en el seu cas, durant els últims dos anys anteriors a la sol·licitud de consolidació.
 - i. En la distribució de la jornada dels contractes indefinits a temps parcial, les empreses hauran de garantir, en tot cas, la fixació en calendari de la totalitat de la jornada ordinària contractada.
 - j. Mensualment, les empreses facilitaran informació al comitè d'empresa sobre la contractació a temps parcial i de la realització d'hores complementàries pel personal contractat a temps parcial.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Fa referència a l'adhesió i s'ha d'eliminar del redactat

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

1.- Durant la vigència del present Conveni i amb caràcter transitori, els imports de tots els conceptes retributius establerts a les taules salarials que consten als annexos tindran una reducció del 5%, excepte l'import del preu hora guàrdia de presència física i l'import de la Retribució variable per objectius.

2.- Durant la vigència del present Conveni i amb caràcter transitori, la situació d'incapacitat temporal, ja sigui per contingències comuns o per contingències professionals, no penalitzarà a efectes del sistema de retribució variable establert a l'article 36.

3.- Les mesures anteriors tindran efectes des de l'1 de gener de 2015 i fins al 31 de desembre de 2016. En el moment de la denúncia del Conveni (si es produeix), ambdues parts se sotmetran a la mediació de l'Autoritat Laboral als efectes de decidir si ha hagut un canvi de circumstàncies que aconselli la retirada o el manteniment tant de la reducció retributiva durant el període d'ultraactivitat del Conveni com de la suspensió de la penalització de la incapacitat temporal a efectes del sistema de retribució variable.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Si durant la vigència del conveni s'incrementen globalment les contraprestacions econòmiques de l'atenció mèdica hospitalària i especialitzada (preus unitaris), de l'assistència sociosanitària (mòdul sanitari i mòdul de suport social), de l'assistència psiquiàtrica i en salut mental, i de l'atenció familiar i comunitària i salut pública pròpia de l'àmbit de l'atenció primària, que satisfà el Servei Català de la Salut per la prestació de serveis a les entitats proveïdores, vigents durant 2014, les parts negociaran la revisió de les taules salarials del Conveni tenint en compte els referits increments. La mesa per negociar aquesta revisió salarial s'haurà de constituir en un termini màxim de quinze dies des de la publicació al DOGC de les noves tarifes i preus públics.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Durant la vigència del present Conveni se suspendran els efectes econòmics derivats de la progressió en el SIPDP (Grup 1) i en el SIP (Grups 2 al 5) dels nivells B-a-C, i C a D, del pla de carrera professional Aquesta suspensió no generarà efectes econòmics amb caràcter retroactiu

DISPOSICIÓ FINAL

~~No obstant allò establert al segon paràgraf de l'article 12 del present Conveni, els acords assolits entre les empreses i els seus respectius representants dels treballadors podran ser objecte d'extensió en el temps (pròrroga) si així s'acorda expressament per les parts a nivell de cada Centre. Aquesta extensió, si es produeix, s'haurà de fer per escrit, i haurà d'expressar:~~

- ~~• Termes de la extensió, que podran ser els mateixos o diferents.~~
- ~~• Durada de la extensió, que en cap cas podrà ser superior a la durada del present Conveni col·lectiu.~~